

大学共同利用機関法人人間文化研究機構職員の育児休業等に関する規程

〔 規 程 第 3 3 号 〕
平成16年4月1日

一部改正 平成17年 3月31日

一部改正 平成22年 3月26日

一部改正 平成23年 3月28日

一部改正 平成25年10月22日

(目的)

第1条 この規程は、大学共同利用機関法人人間文化研究機構（以下「機構」という。）に育児休業等に関する制度を設けて、子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、もってその福祉を増進するとともに、職務の円滑な運営に資することを目的とする。

(法令との関係)

第2条 育児休業等につき、この規程に定めのない事項については、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）、その他の関係法令及び諸規程の定めるところによる。

(適用範囲)

第3条 この規程は、機構職員就業規則第3条、機構大学共同利用機関の長に関する就業規則第3条、機構契約職員就業規則第3条及び機構パートタイム職員就業規則第3条に定める職員に適用する。

(育児休業)

第4条 機構長は、職員（契約職員及びパートタイム職員を除く。）が申し出た場合は、当該職員の3歳に満たない子を養育するため、当該子が3歳に達する日まで育児休業させることができる。

2 契約職員及びパートタイム職員（以下「契約職員等」という。）が申し出た場合は、当該契約職員等の1歳に満たない子を養育するため、当該子が1歳に達する日まで育児休業させることができる。

3 前項にかかわらず、契約職員等の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するため契約職員等と同じ日又は先に育児休業している場合に契約職員等が申し出た場合は、当該子が1歳2か月に達する日までの間で、出生日以後の産前・産後休暇期間と育児休業期間を合計して1年を限度として育児休業させることができる。

4 前項の規定は、同項の規定を適用した場合の第6条第1項の申出に係る育児休業開始予定日とされた日が、当該育児休業に係る子の1歳到達日の翌日後である場合又は前項の場合における当該契約職員等の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日

前である場合には、これを適用しない。

(適用除外者)

第5条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する職員は育児休業をすることができない。

一 期間を定めて任用される職員（ただし、申出の時点において、次のいずれにも該当する者は除く。）

イ 採用されて1年以上である職員

ロ その養育する子が1歳に達する日を超えて、引き続き1年以上任用されることが見込まれる職員

二 機構と職員の過半数を代表する者との間で締結された育児休業等に関する協定（以下「育児休業等協定」という。）により育児休業の対象者から除外することとされた次の職員

イ 引き続き任用された期間が1年に満たない職員

ロ 育児休業申出の日の翌日から1年以内に退職することが明らかな職員

ハ 週の所定勤務日数が2日以下の職員

三 次に掲げる特別の事情がある場合を除き、当該子について既に育児休業（当該育児休業に係る子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八週間を経過する日までの翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に、職員（当該期間内に機構職員勤務時間規程第21条第2項第7項及び機構契約職員就業規則第32条第2項第2項及び機構パートタイム職員就業規則29条第2項第2号の規定による休暇（以下「産前産後休暇」という。）を取得した者を除く。）が当該子を養育するためにした第6条の規定による最初の育児休業を除く。）をしたことがある職員

イ 第10条第1項第4号に該当して育児休業期間が終了した場合であって、当該産前産後休暇期間中に出産した子に係る育児休業期間が終了するまでの間に、当該子の全てが死亡し、又は養子となったことその他の事情により当該職員と同居しないこととなった場合

ロ 第10条第1項第5号に該当して育児休業期間が終了した場合であって、当該新たな育児休業期間（以下、この号において「新期間」という。）が終了する日までに、新期間に係る子の全てが死亡し、又は養子となったことその他の事情により当該職員と同居しないこととなった場合

ハ 第10条第1項第6号に該当して育児休業期間が終了した場合であって、当該介護休業期間が終了する日までに、当該介護休業に係る対象家族が死亡するに至ったこと又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族と介護休業申出をした職員との親族関係が消滅するに至った場合

ニ 育児休業申出に係る子の親である配偶者（以下「配偶者」という。）が死亡し、又は負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により申出に係る子を養育するこ

とが困難な状態になった場合

ホ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業申出に係る子と同居しないこととなった場合

へ 育児休業申出の際両親が育児休業等により子を養育するための計画について別に定める様式により機構長に申し出た職員（契約職員等を除く。）が、当該申出に係る育児休業をし、当該育児休業の終了後、当該職員の配偶者が3月以上の期間にわたり当該子を常態として養育した場合（この規定に該当したことにより当該子について既に育児休業したことがある場合を除く。）

ト 育児休業の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、二週間以上の期間にわたり世話を必要とする常態になった場合又は当該育児休業に係る子について保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合

（育児休業の申出）

第6条 育児休業を取得しようとする職員は、育児休業を開始しようとする期間の初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）を明らかにして、当該育児休業開始予定日の前日から起算して1月前（第6条第3項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書により、機構長に申し出なければならない。なお、育児休業中の期間を定めて任用される職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

2 機構長は、当該育児休業の申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業の申出があった日の翌日から起算して1月を経過する日前の日であるときは、当該育児休業開始予定日とされた日から当該1月を経過する日までの間のいずれかの日を機構長が休業開始日として指定することができる。

3 職員は、第11条の規定にかかわらず、子の1歳の誕生日前日（第4条第3項に規定する育児休業の場合は当該子の1歳到達日以後の育児休業終了予定日（以下本項において「終了予定日」という。）において職員本人又はその配偶者が育児休業期間中であり、次の各号の一に該当する事情がある場合に限り、機構長に申し出て、子の1歳の誕生日又は終了予定日から3歳（契約職員等においては、1歳6ヵ月）に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、第1号及び第2号に該当する場合の育児休業を開始しようとする日は、当該子の1歳の誕生日に限るものとする。

一 育児休業の申出に係る子について保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

二 契約職員等の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳の誕生日以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

4 前項の申出は、子の1歳の誕生日の1週間前までに育児休業申出書を機構長に提出することにより申し出なければならない。

5 機構長は、第1項の申出があった場合には、次に掲げる事項を記載した通知書を当該

申出をした職員に速やかに交付するものとする。

- 一 育児休業の申出を受けた旨
 - 二 育児休業開始予定日（第6条第2項の規定により指定をする場合にあっては、当該指定する日）及び育児休業終了予定日
 - 三 育児休業の申出を拒む場合には、その旨及びその理由
 - 四 その他機構長が必要と認める事項
- 6 前項の通知書は次に掲げる日までに当該職員に交付するものとする。
- 一 育児休業の申出が育児休業開始予定日の1月以上前にされた場合 育児休業開始予定日の1週間前の日
 - 二 第2項の規定により育児休業開始予定日を指定する場合 育児休業の申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日（その日が育児休業申出に係る育児休業開始予定日より後の日となる場合にあっては、育児休業開始予定日）
- 7 機構長は、育児休業の申出について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該申出をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。

（育児休業の期間等）

- 第7条 育児休業の期間は、原則として、当該申出に係る子が3歳（契約職員等については、当該申出に係る子が1歳）に達するまで（第4条第3項に基づく休業の場合は、定められた時期まで）を限度として育児休業申出書に記載された期間とする。
- 2 前項にかかわらず、機構長は、育児・介護休業法の定めるところにより、育児休業開始予定日の指定を行うことができる。

（育児休業期間の変更）

- 第8条 育児休業の申出をした職員は、次の各号の一に該当する場合は、育児休業開始予定日の1週間前までに、育児休業期間変更申出書により申し出ることにより、育児休業開始予定日の繰り上げ変更することができる。
- 一 出産予定日前に育児休業の申出に係る子が出生したとき
 - 二 配偶者が死亡したとき
 - 三 傷病等により配偶者が育児休業の申出に係る子を養育できなくなったとき
 - 四 配偶者が育児休業の申出に係る子と同居しなくなったとき
 - 五 育児休業の申出に係る子について保育所に入所を希望しているが、入所できないとき
 - 六 育児休業の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、二週間以上の期間にわたり世話を必要とする常態になったとき
- 2 育児休業の申し出をした職員は、育児休業終了予定日の1月前（第6条第3項に基づく休業をしている場合は、2週間前）までに育児休業期間変更申出書により申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更することができる。
- 3 前2項の変更の申出は、原則として1回に限り行うことができる。ただし、第6条第3項に基づく休業の場合は、第4条第2項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6箇月に達するまでの期間内で1回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことがで

きる。

- 4 第6条第5項及び第7項の規定は、育児休業期間の変更について準用する。

(育児休業の効果)

- 第9条 育児休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。
- 2 育児休業をしている期間の給与については、給与を支給しない。
- 3 前項のほか、育児休業をしている期間の給与の支給については、職員給与規程第29条の規定による。

(育児休業期間の終了)

- 第10条 育児休業を取得している職員が、次の各号の一に該当することとなった場合には、育児休業はその事由が生じた日（第4号、第5号及び第6号に掲げる事由が生じた場合にあっては、その前日）をもって終了する。
- 一 育児休業終了予定日が到来したとき
- 二 育児休業終了予定日の前日までに当該子が第4条に定める年齢に達したとき
- 三 育児休業の申出に係る子の死亡等による育児休業消滅事由が発生したとき
- 四 育児休業をしている職員が産前産後休暇となったとき
- 五 育児休業をしている職員が育児休業の申出に係る子以外の子について新たな育児休業が開始されたとき
- 六 育児休業をしている職員について新たに機構職員の介護休業等に関する規程（以下「介護休業規程」という。）第4条に定める介護休業が開始されたとき
- 七 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、自ら育児休業申出に係る子を養育することが困難になったとき
- 八 育児休業申出に係る子が養子である場合、離縁又は養子縁組の取消しとなったとき
- 九 育児休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該育児休業申出をした職員と当該子とが同居しないこととなったとき
- 2 育児休業をしている職員は、前項第3号、第7号から第9号に掲げる事由が生じた場合には、遅滞なくその旨を機構長に遅滞なく届け出なければならない。

(育児休業申出の撤回等)

- 第11条 育児休業の申出をした職員は、育児休業開始予定日の前日までに所定の申出書を機構長に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。
- 2 前項により育児休業の申出を撤回した場合、当該育児休業の申出に係る子が3歳（契約職員等においては1歳）に達するまでの間について1回に限り再度の申出をすることができるものとする。
- 3 前項にかかわらず、第4条第2項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、第6条第3項に基づく休業の申出をすることができる。
- 4 育児休業の申出がされた後育児休業開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡等により当該育児休業の申出に係る子を養育しないこととなったときは、育児休業の申出はなかったものとする。この場合において当該事由が生じた旨を遅滞なく届け出なければ

ばならない。

5 前条第2項の規定は、前項の届出について準用する。

(不利益取扱いの禁止)

第12条 職員は、育児休業を申し出たこと、又は取得したことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを受けない。

(育児部分休業)

第13条 機構長は、職員(次条に定める職員を除く。)が申し出た場合において、第15条の定めるところにより、当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子(契約職員等においてはその3歳に達するまでの子)を養育するため1日の所定の勤務時間の一部について勤務させないこと(以下「育児部分休業」という。)ができる。

(適用除外者)

第14条 前条に規定する育児部分休業の適用を除外される者は、第5条第1項第2号(口を除く)に規定される職員とする。

(育児部分休業の単位)

第14条の2 育児部分休業は、所定の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて4時間(契約職員等においては2時間)(子の保育時間(機構職員勤務時間規程第21条第2項第8号、契約職員就業規則第32条第1号第7号及びパートタイム職員就業規則第29条第1項第7号に定める休暇をいう。)を取得している職員については、4時間(契約職員等においては2時間)から当該保育時間を減じた時間)を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について30分を単位とするものとする。

(育児部分休業の申出)

第15条 育児部分休業の申出は、育児部分休業を始めようとする日の前日から起算して1月前の日までに、育児部分休業申出書により行うものとする。

(育児部分休業の効果)

第16条 育児部分休業については、職員給与規程第29条の規定により、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額する。

(育児休業規定の準用)

第17条 第6条第5項から第7項まで、第7条、第8条、第10条から第12条までの規定は、育児部分休業について準用する。

(育児を行う職員の早出遅出勤務)

第18条 機構長は、次に掲げる職員(パートタイム職員を除く。)が、その子を養育又

は学童保育施設（第2号に規定する施設をいう。）に託児している小学生の子の迎え（以下「養育等」という。）をするために請求した場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、当該職員に始業及び終業の時刻を、当該職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務（以下「早出遅出勤務」という。）をさせることができる。この場合において、当該始業及び終業の時刻は、それぞれ午前7時以後及び午後10時以前に設定するものとする。

- 一 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員
- 二 小学校に就学している子のある職員であって、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の2第2項に規定する放課後児童健全育成事業を行う施設にその子（当該放課後児童健全育成事業により育成されるものに限る。）を出迎えるために赴く職員

（育児を行う職員の早出遅出勤務の請求等）

第19条 職員は、早出遅出勤務請求書により、早出遅出勤務を請求する一の期間（以下「早出遅出勤務期間」という。）について、その初日及び末日とする日を明らかにして、あらかじめ第18条の規定による請求を行うものとする。

- 2 第18条の規定による請求があった場合においては、機構長は、業務の運営の支障の有無等を含む当該早出遅出勤務の取扱いについて、当該請求をした職員に対して速やかに通知しなければならない。当該通知後において、業務の運営に支障が生じる日があることが明らかとなった場合にあっては、機構長は、当該日の前日までに当該請求をした職員に対しその旨を通知しなければならない。

（育児を行う職員の早出遅出勤務の終了）

第20条 次の各号の一に該当することとなった場合には、早出遅出勤務期間はその事由が生じた日（第3号に掲げる事由が生じた場合にあっては、その前日）をもって終了する。

- 一 早出遅出勤務の請求に係る子の死亡、離縁又は養子縁組の取り消しによる所定外勤務制限時間消滅事由が発生したとき
- 二 早出遅出勤務の請求に係る子が小学校第3学年の終期を経過したとき
- 三 早出遅出勤務の請求を行った職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、早出遅出勤務の請求に係る子の養育等することができない状態になったとき
- 四 早出遅出勤務をしている職員について、新たな産前産後休暇、育児休業又は介護休業が開始されたとき

（育児休業規定の準用）

第21条 第6条第7項、第11条第3項、同条第4項及び第12条の規定は、育児を行う職員の早出遅出勤務について準用する。

（育児を行う職員の所定外勤務の制限）

第22条 機構長は、3歳に満たない子を養育する職員（育児休業等協定によりこの項に

規定する所定勤務時間以外の勤務（以下「所定外勤務」という。）の免除対象者から除外することとされた次の各号に掲げる職員を除く。）が当該子を養育するために請求した場合は、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、当該職員に所定外勤務をさせてならない。

- 一 引き続き任用された期間が1年に満たない職員
- 二 週の所定勤務日数が2日以下の職員

（育児を行う職員の所定外勤務の制限の請求等）

第23条 前条に係る請求は、その期間中は所定勤務時間を超えて勤務させてはならないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。以下「所定外勤務制限期間」という。）の初日（以下「制限開始予定日」という。）及び末日（以下「制限終了予定日」という。）を明らかにして、当該制限開始予定日の一月前までに、別に定める所定外勤務制限請求書により行なわなければならない。

- 2 前項の規定による請求があった場合は、機構長は、業務の運営の支障の有無について、当該請求をした職員に対して速やかに通知しなければならない。当該通知後において、業務の運営に支障が生じる日があることが明らかとなった場合にあっては、機構長は、当該日の前日までに当該請求をした職員に対しその旨を通知しなければならない。
- 3 所定外勤務制限期間については、機構職員勤務時間規定第7条第3項、契約職員就業規則第24条第3項及びパートタイム職員就業規則第21条第3項の規定で制限する期間と重複しないものとする。

（育児を行う職員の所定外勤務の制限の終了）

第24条 次の各号の一に該当することとなった場合には、所定外勤務制限期間はその事由が生じた日（第3号に掲げる事由が生じた場合にあっては、その前日）をもって終了する。

- 一 所定外勤務の制限の請求に係る子の死亡、離縁又は養子縁組の取り消しによる所定外勤務制限時間消滅事由が発生したとき
- 二 所定外勤務の制限の請求に係る子が3歳に達したとき
- 三 所定外勤務の制限をしている職員について、新たな産前産後休暇、育児休業又は介護休業が開始されたとき

（育児休業規定の準用）

第25条 第6条第7項、第11条第3項、同条第4項及び第12条の規定は、育児を行う職員の所定外勤務の制限について準用する。

（育児を行う職員の深夜勤務の制限）

第26条 機構長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜において常態として当該子を養育することができるものとして次の各号のいずれにも該当する職員を除く。）が、当該子を養育するために請求した場合には、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、当該職員に深夜勤務をさせて

はならない。

- 一 深夜において就業していない者(深夜における就業日数が1月について3日以下の者を含む。)であること。
- 二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。
- 三 6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。

(育児を行う職員の深夜勤務の制限の請求等)

第27条 職員は、深夜勤務制限請求書により、深夜勤務の制限を請求する一の期間(6月以内の期間に限る。以下「深夜勤務制限期間」という。)について、その初日(以下「深夜勤務制限開始日」という。)及び末日とする日を明らかにして、深夜勤務制限開始日の1月前までに前条の規定による請求を行うものとする。

- 2 前条の規定による請求があった場合は、機構長は、業務の運営の支障の有無について、当該請求をした職員に対して速やかに通知しなければならない。当該通知後において、業務の運営に支障が生じる日があることが明らかとなった場合にあっては、機構長は、当該日の前日までに当該請求をした職員に対しその旨を通知しなければならない。

(育児を行う職員の深夜勤務の制限の終了)

第28条 次の各号の一に該当することとなった場合には、深夜勤務制限期間はその事由が生じた日(第3号に掲げる事由が生じた場合にあっては、その前日)をもって終了する。

- 一 深夜勤務の制限の請求に係る子の死亡、離縁又は養子縁組の取り消しによる所定外勤務制限時間消滅事由が発生したとき
- 二 深夜勤務の制限の請求に係る子が小学校就学の始期に達したとき
- 三 深夜勤務の制限をしている職員について、新たな産前産後休暇、育児休業又は介護休業が開始されたとき

(育児休業規定の準用)

第29条 第6条第7項、第11条第3項、同条第4項及び第12条の規定は、育児を行う職員の深夜勤務の制限について準用する。

(雇用保険及び社会保険)

第30条 育児休業中の職員の雇用保険及び共済組合の被保険者資格及び共済組合員資格は、休業期間中も継続する。

- 2 休業期間中の共済掛金については、国家公務員共済組合法(昭和33年法律第128号)の定めるところにより、保険料免除の手続きをとるものとする。
- 3 健康保険及び厚生年金保険に加入する職員の保険料については、健康保険法(大正12年法律第70号)及び厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)の定めるところにより、保険料免除の手続きをとるものとする。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 この規程の施行日において、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）に基づき、育児休業又は育児部分休業している職員の当該休業の効果については、施行日において、これを継承する。

附 則

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成22年4月1日から施行する。ただし、第5条第1項第3号への規定については平成21年4月1日（以下「適用日」という。）から適用する。

(経過措置)

- 2 適用日から施行の日までの期間において育児休業している職員が第5条第1項第3号への規定による計画書を提出のうえ申し出た場合は、同号の規定による再度の育児休業をすることができる。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成25年10月22日から施行する。